

11. mája 2018

## Milovať i pracovať<sup>1</sup>

Bariéry vyššej zamestnanosti matiek na Slovensku

Slavomír Hidas, Veronika Horváthová

**Hneď po skončení rodičovskej dovolenky, alebo ešte počas nej sa zamestnávajú ženy s vyšším príjmom, vzdelaním a dlhšou praxou. Možnosť výchovy dieťaťa starými rodičmi tiež zvyšuje šance matiek na skorší vstup, alebo návrat na trh práce po pôrode. Osamelé matky a matky s viacpočetným pôrodom, dvojčiek či trojičiek, majú nižšiu šancu uplatniť sa na trhu práce. Zistenia vyplývajú z analýzy údajov žien, ktoré porodili posledné dieťa v období 2008 až 2011. Experiment IFP, v ktorom sme rozosieli fiktívne životopisy, vo všeobecnosti nepreukázal existenciu diskriminácie na základe pohlavia v počiatočných štádiách procesu hľadania si nového zamestnania. Jeho výsledky však ukazujú, že miera diskriminácie môže závisieť od konkrétneho regiónu, či od špecifického typu povolania. Na základe zistení analýzy formulujeme odporúčania na podporu zosúladenia pracovného a osobného života matiek.**

Pracovný príjem a prax predchádzajúce narodeniu dieťaťa sú významné faktory ovplyvňujúce návrat matiek na trh práce

### Kedy sa matky zamestnávajú po narodení dieťaťa?

Vyšší pracovný príjem, vyššie vzdelanie a dlhšia prax zvyšujú pravdepodobnosť, že sa žena zamestná počas rodičovskej dovolenky<sup>2</sup>. Pravdepodobnosť zamestnania týchto matiek počas rodičovskej dovolenky je vyššia o 10 až 50 percentuálnych bodov oproti matkám, ktoré pred pôrodom nepracovali, alebo mali nízky príjem. Približne polovica matiek sa zamestnala v sledovanom období počas rodičovskej dovolenky, alebo do jedného roka od jej skončenia.

Ako dlho sú matky na rodičovskej dovolenke?

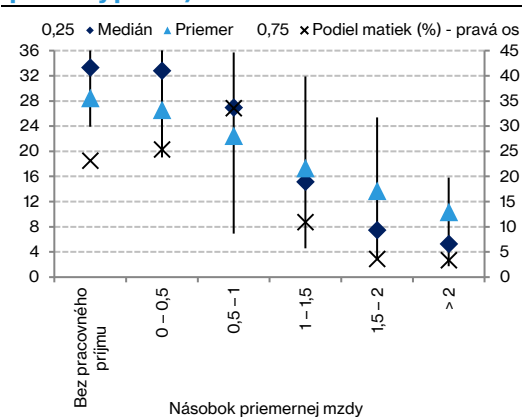
Matky s vyšším príjmom v zamestnaní pred pôrodom trávajú na rodičovskej dovolenke v priemere menej ako 16 mesiacov. V prípade matiek so žiadnym alebo nízkym predošlým príjmom je to až 25 mesiacov. Zároveň až pre polovicu matiek z tejto skupiny dosahuje dĺžka rodičovskej dovolenky dobu 30 a viac mesiacov.

Flexibilné pracovné úväzky v podobe práce na dohodu môžu pomôcť urýchliť rozhodnutie matky zamestnať sa. V prípade zahrnutia len trvalých pracovných pomerov, polovica všetkých žien zostáva na rodičovskej dovolenke viac ako 29 mesiacov. Ak sa pozeráme aj na práce na dohodu, medián dĺžky rodičovskej dovolenky klesá na 26 mesiacov.

<sup>1</sup> Tento komentár vychádza ako sprievodný dokument k analýze IFP [Women Still Can't Have It All: Barriers to Higher Maternal Employment in Slovakia](#). Štúdia okrem autorských zistení obsahuje bohatý prehľad zahraničnej literatúry a postavenie Slovenska v medzinárodnom porovnaní krajín.

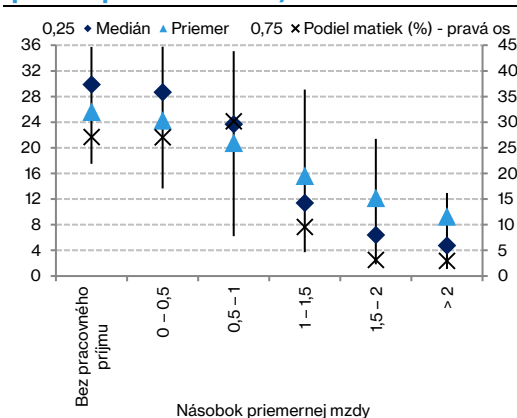
<sup>2</sup> Pojem *rodičovská dovolenka* predstavuje ospravedlnené pracovné voľno pri narodení dieťaťa so štandardnou dĺžkou tri roky. Zároveň štát poskytuje na rovnaké obdobie *rodičovský príspevok* (po období poberania *materského* v prípade nároku), na ktorý majú nárok aj matky bez zamestnania pred narodením dieťaťa. V analýze a komentári používame pojem *rodičovská dovolenka* pre oba prípady.

**Graf 1: Vstup alebo návrat na trh práce po narodení dieťaťa v mesiacoch (len trvalý pracovný pomer)**



Zdroj: IFP z administratívnych údajov

**Graf 2: Vstup alebo návrat na trh práce po narodení dieťaťa v mesiacoch (trvalý pracovný pomer a práca na dohodu)**



Zdroj: IFP z administratívnych údajov

Poznámka: Spodný koniec úsečky (0,25 v legende) predstavuje 25. percentil, horný koniec úsečky (0,75 v legende) predstavuje 75. percentil v danej príjmovej skupine.

**Osamelé matky a matky s viacpočetnými pôrodmi (dvojčiek, trojičiek atď.) majú nižšiu šancu sa zamestnať počas trojročnej rodičovskej dovolenky.** Oba faktory predstavujú objektívne prekážky pre zamestnanie, s ktorou môže súvisieť aj nedostatok kapacít cenovo dostupnej formálnej starostlivosti o dieťa, teda jaslí, či škôlky. Naopak **možnosť pomoci starých rodičov** pri výchove dieťaťa, ako zastúpenie formálnej starostlivosti, vplyva pozitívne na možnosť vstupu alebo návratu matky na trh práce.

### BOX: Ako sme určili faktory zamestnávania matiek?

Na prierezových údajoch analyzujeme faktory ovplyvňujúce zamestnanosť (pravdepodobnosť a čas vstupu alebo návratu na trh práce po pôrode) matiek vo veku 20 až 40 rokov v období až štyroch rokov po pôrode. Sledujeme najmladšie deti narodené matkám v rokoch 2008 až 2011.

V analýze sa zaoberáme trvalými pracovnými pomermi a prácou na dohodu. Zamestnávanie sa matiek pozorujeme len v prípadoch, kde neexistuje objektívny dôvod pre dlhšiu rodičovskú dovolenku (ďalšie dieťa alebo dieťa s dlhodobou nepriaznivým zdravotným stavom). Údaje sme tiež očistili o matky poberajúce dôchodkové dávky (napr. invalidný dôchodok), študujúce matky, nežijúce osoby a matky v zahraničí (na základe údajov Centrálného registra poisťencov).

Pri regresnej analýze využívame údaje z rôznych administratívnych zdrojov:

- **Zamestnanie** predstavuje prvý záznam v administratívnych dátach v období do štyroch rokov po narodení najmladšieho dieťaťa. Zamestnanie musí trvať aspoň dva po sebe idúce mesiace. Rýchlosť vstupu alebo návratu na trh práce potom predstavuje rozdiel dvoch dátumov – dátum vzniku sociálneho poistenia plateného zamestnávateľom a dátum narodenia dieťaťa (zdroj údajov: Register fyzických osôb a Sociálna poisťovňa).
- **Pracovná skúsenosť** zahŕňa odpracované roky (aspoň šesť odpracovaných mesiacov v roku) v období od roku 2004 po narodenie najmladšieho dieťaťa (zdroj údajov: Sociálna poisťovňa).
- Premenná **nezamestnanosť** indikuje, či bola matka nezamestnaná aspoň jeden deň v roku predchádzajúcom roku pôrodu (zdroj údajov: Ústredie práce, sociálnych vecí a rodiny).
- Premenná **stupeň vzdelania** je odvodená z dát o získanom stupni univerzitného vzdelania (bakalársky, magisterský/inžiniersky a doktorandský) evidovaných v Centrálnom registri študentov.

- Register fyzických osôb obsahuje informácie o rodinných vzťahoch pre spojenie detí s ich **rodičmi** a **starými rodičmi**:
  - **Možnosť výchovy starými rodičmi** sme vytvorili ako dummy premennú, ktorá sa rovná jednej, ak aspoň jeden zo starých rodičov oboch rodičov žije.
  - **Informáciu o otcovi dieťaťa** je možné použiť ako proxy pre výpočet príjmu manžela alebo partnera.
  - **Rodinný stav** (slobodná, rozvedená alebo ovdovená) je použitý na vytvorenie binárnej premennej označujúcej **slobodnú matku**. Aktuálny rodinný stav je však platný len v čase exportu databázy v roku 2016.
  - Ostatné kontrolované faktory predstavujú **vek ženy pri pôrode**, **počet detí** (poradie pôrodu), počet súčasne narodených detí (označená ako binárna premenná pre prípad **viacpočetného pôrodu**).
- **Príjem rodiny** zahŕňa iba pracovný príjem a dôchodkové dávky otca dieťaťa, keďže v čase analýzy neboli k dispozícii údaje o štátnych sociálnych dávkach. **Mzda matky** predstavuje jej priemerný pracovný príjem v roku, ktorý predchádza roku pôrodu. Obe premenné sú vypočítané ako podiel na priemernej mzde v hospodárstve v danom roku (zdroj údajov: Sociálna poisťovňa, Štatistický úrad SR).

Experiment nepotvrdil prítomnosť systematickej diskriminácie na základe pohlavia

### Rodová diskriminácia v procese prijímania zamestnancov

Metódou experimentu sme otestovali, či existuje diskriminácia na základe pohlavia v procese prijímania zamestnancov. Experiment sa uskutočnil medzi júlom 2016 a marcom 2017. Celkovo bolo vytvorených 40 fiktívnych identít uchádzačov o zamestnanie, ktoré boli zaslané ako žiadosti o prácu zamestnávateľom. Životopisy jednotlivých uchádzačov boli upravené tak, aby jediným rozdielnym faktorom záujemcov o rovnakú pozíciu bolo odlišné pohlavie. Ostatné osobné a pracovné charakteristiky boli pre obe skupiny rovnaké (vzdelanie, predchádzajúce pracovné skúsenosti, ostatné zručnosti a záujmy).

**Experiment nepreukázal, že by dochádzalo k systematickej diskriminácii zo strany zamestnávateľov na základe pohlavia.** Zatiaľ čo celková miera pozvaní na pohovor bola rovná 31,6 % v prípadoch, keď išlo o mužského uchádzača o prácu, ženy boli pozvané na osobný pohovor v 28,7 % prípadov. Aj keď boli muži pozývaní na pohovor vo väčšej miere, tento rozdiel nie je štatisticky významný. Podobné výsledky sme zistili pri pozvaniach na pohovor v prípade špecifických vekových skupín – 31 ročných žien a 34 ročných žien vracajúcich sa po rodičovskej dovolenke na trh práce<sup>3</sup>.

**Výsledky preukazujú štatisticky významnú mieru diskriminácie vzhľadom na pohlavie na území hlavného mesta.** Experiment skúmal existenciu diskriminácie zo strany zamestnávateľov v Bratislave a na východnom Slovensku. Výsledky naznačujú štatisticky významnú mieru diskriminácie žien iba v Bratislave, pričom rozdiel v miere pozvaní na pohovor medzi mužmi a ženami bol 6,3 percentuálneho bodu.

<sup>3</sup> Miera pozvaní na pohovor pre tieto vekové skupiny žien dosiahla 29,1 % v porovnaní s 33,1 % v prípade 31 ročných mužov.

**Tabuľka 1: Miera pozvaní na pohovor podľa regiónov**

Región	Miera pozvaní Muži (%)	Miera pozvaní Ženy (%)	Rozdiel (3)-(2)
Bratislava	35,5 (n=400)	29,2 (n=600)	-6,3 p.b. (0,035)
Východné Slovensko	26,8 (n=332)	28,1 (n=488)	1,3 p.b. (0,691)
Celé Slovensko	31,6 (n=732)	28,7 (n=1 088)	-2,9 p.b. (0,188)

Poznámka: Stĺpec (4) – hodnota v zátvorke označuje hladinu významnosti (neparametrický Mann-Whitney U test)

Zdroj: IFP

**Experimentálne dáta ukazujú, že miera diskriminácie môže závisieť od typu povolania.** Uchádzači sa hlásili o prácu v rámci štyroch rôznych typov povolanií. Cieľom bolo otestovať, či existuje diskriminácia na základe pohlavia, ktorá by sa viazala na špecifické zamestnanie. Výsledky preukázali významnú mieru diskriminácie iba v prípade povolania operátor výroby. Ženy tak mali o 20 % nižšiu pravdepodobnosť toho, že by boli pozvané na pohovor v porovnaní s mužmi.

**Tabuľka 2: Miera pozvaní na pohovor v závislosti od zamestnania**

Zamestnanie	Miera pozvaní Muži (%)	Miera pozvaní Ženy (%)	Rozdiel (3)-(2)
Predavač	31,5 (n=200)	30,3 (n=300)	-1,2 p.b. (0,782)
Operátor výroby	53 (n=200)	41,3 (n=300)	-11,7 p.b. (0,010)
Administratívny pracovník	9,1 (n=132)	11,7 (n=188)	2,6 p.b. (0,457)
Obchodný zástupca	25 (n=200)	25 (n=300)	0 p.b. (1)

Poznámka: Stĺpec (4) – hodnota v zátvorke označuje hladinu významnosti (neparametrický Mann-Whitney U test)

Zdroj: IFP

## Opatrenia na podporu rovnováhy pracovného a rodinného života

Na základe administratívnych dát a najlepšej praxe z iných krajín navrhujeme nasledovné odporúčania:

### *Podpora formálnej starostlivosti o dieťa*

- Zvýšiť podporu pre výstavbu a rozšírenie kvalitných a dostupných jasíeň pre deti vo veku 0 až 2 roky podľa potrieb regiónov.
- Zlepšiť podporu zosúladenia pracovného a rodinného života, najmä  **dodatočným poskytovaním príspevku na starostlivosť o dieťa do konca augusta bezprostredne nasledujúcim po dovŕšení 3 rokov**. Takto rozšírená podpora je relevantná najmä pre zamestnaných rodičov v krajských mestách, ktorí potrebujú umiestniť dieťa v jasliach.

### *Zavedenie nových možností čerpania platenej rodičovskej dovolenky*

- **Súbežne s rozvojom zariadení starostlivosti o dieťa zaviesť flexibilné poberanie rodičovského príspevku**. Umožnil by sa výber rôznej dĺžky platenej rodičovskej dovolenky s rovnakou celkovou sumou v súčasnosti trojročného rodičovského príspevku bez ohľadu na dĺžku vybranej možnosti:
  - Nárok na poberanie príspevku v dĺžkach **1 rok, 1,5 roka a 2 roky** by bol umožnený rodičom, ktorí si platili nemocenské poistenie pred narodením dieťaťa, a teda splnili nárok na výplatu materského.
  - Len dlhšie obdobia (**2 roky a 2,5 roka**) by boli umožnené bez ohľadu na platenie nemocenského poistenia pred narodením dieťaťa.
- **S flexibilným poberaním rodičovského príspevku sa nepriamo zavedie tzv. rodičovská kvóta pre otcov**. Maximálna dĺžka poberania materskej dávky a rodičovského príspevku<sup>4</sup> jedným rodičom sa v štandardných prípadoch skraca z 3 na 2,5 roka<sup>5</sup>. Po uplynutí tohto obdobia môže byť starostlivosť o dieťa za súčasného poberania dávky zabezpečená druhým rodičom<sup>6</sup>. Celková dĺžka oboch rodičovských dovoleniek by tak nepresiahla súčasné obdobie troch rokov.

### *Podpora práce na polovičný úväzok a iných flexibilných foriem zamestnania*

- **Za účelom zvýšenia celkovej zamestnanosti žien zvýšiť podporu zamestnávateľov**. Mala by sa podporiť práca na polovičný pracovný úväzok, či iné flexibilné formy zamestnania, a to najmä poskytovaním formálnej starostlivosti o deti u zamestnávateľov.

### *Podpora znevýhodnených rodín s deťmi*

- **Zvážiť zavedenie štruktúrovaného daňového bonusu na pomoc znevýhodneným rodinám podľa najlepšej praxe z iných krajín**. Celková úroveň daňového bonusu by tak mohla závisieť od faktorov ako zdravotné postihnutie rodičov alebo detí. Zvýšená podpora by sa takisto mohla týkať rodín s viacpočetným pôrodom.

<sup>4</sup> Resp. len rodičovského príspevku v prípade, že osoba nespĺňa nárok na výplatu materskej dávky.

<sup>5</sup> Možnosť poberania rodičovského príspevku až do šiestich rokov v prípadoch vymedzených aktuálne platným zákonom sa nemení (ide najmä o rodičov detí s dlhodobou nepriaznivým stavom).

<sup>6</sup> V prípade splnenia nároku na výplatu materskej dávky bude môcť tento rodič poberať materskú dávku rovnako ako doteraz. Alternatívne sa budú môcť rodičia dohodnúť na rozdelení výplaty rodičovského príspevku tak, že sa im bude v súčte vyplácať tri roky, avšak žiaden z nich nebude príspevok poberať dlhšie ako 2,5 roka (napríklad matka 2,5 roka a otec 0,5 roka). Celková suma takto vyplateného rodičovského príspevku zostáva rovnaká ako v ostatných prípadoch.

### ***Zvyšovanie transparentnosti procesov na trhu práce***

- **Prijať opatrenia, ktoré by zlepšili vyjednávaciu pozíciu uchádzačov o prácu.** Dodatočné opatrenia by mali byť prijaté aj napriek tomu, že už v roku 2018 bola prijatá novela zákona, podľa ktorej budú mať zamestnávateľia povinnosť zverejniť skutočnú výšku ponúkaného nástupného platu už v pracovnom inzeráte. Mohlo by napríklad ísť o jednoduché platové kalkulačky, kde by si ľudia mohli overiť výšku priemerného platu v rámci konkrétneho povolania v závislosti od pohlavia. Lepšia informovanosť by mohla zmenšiť rozdiely v odmeňovaní žien a mužov v rámci rovnakého povolania.

### ***Zvýšenie dostupnosti a kvality dát pre analytické účely***

- **Umožniť detailnejší zber dát pre lepšie monitorovanie a vyhodnocovanie implementácie opatrení na podporu rodiny a znižovanie rodovej diskriminácie.** Dodatočný zber dát by tak mohol monitorovať dostupnosť a vyťaženosť zariadení poskytujúcich predškolskú starostlivosť v regiónoch. Tiež by sa mal zaviesť zber dát o počte ľudí pracujúcich na čiastočný pracovný úväzok v rámci jednotlivých povolanií.

Materiál prezentuje názory autora a Inštitútu finančnej politiky, ktoré nemusia nutne odzrkadľovať oficiálne názory Ministerstva financií SR. Cieľom publikovania komentárov Inštitútu finančnej politiky (IFP) je podnecovať a zlepšovať odbornú a verejnú diskusiu na aktuálne ekonomické témy. Citácie textu by sa preto mali odkazovať na IFP (a nie MF SR), ako autora týchto názorov.